

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prolamasi Kemerdekaan menjadi sebuah awal baru tentang berdirinya sebuah Negara Indonesia yang merdeka dan berdaulat, yang dimana berhak menjaga kedaulatannya sendiri, kekayaan alamnya sendiri dan sumber daya manusianya sendiri secara bebas dan merdeka.

Sebagai bagian dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat, Indonesia sebagai negara memiliki Ideologi yaitu Pancasila, konsep besar tersebut dirumuskan oleh para pendiri bangsa dengan tujuan mewujudkan kedamaian dan kesejahteraan baik dalam negeri maupun luar negeri, politik, hukum, sosial, budaya, keamanan, pertahanan serta hubungan internasional menjadi instrumen penting dalam mewujudkan cita-cita besar berbangsa dan bernegara seagaimana amanat dari pancasila itu sendiri, selain dari hal itu pertumbuhan ekonomi bagi setiap negara sangatlah penting untuk diwujudkan, dengan tumbuhnya perekonomian sebuah negara tentu akan menghasilkan peningkatan terhadap kesejahteraan rakyatnya.

Bahwa berjalannya ekonomi tentu ekonomi yang berbasis kerakyatan dengan tujuan adalah menuju kesejahteraan itu sendiri, bukan system ekonomi yang berpihak pada kepentingan pemodal atau kepentingan ekonomi asing yang memliki tujuan menghisap kekayaan alam Indonesia secara bertahap, bila mana hal itu terjadi maka para pemangku kebijakan masuk dalam kategori penghianatan kepada cita-cita proklamasi itu sendiri.

Dalam tugas fungsinya Pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini pihak eksekutif dan Legislatif terus mengupayakan untuk meningkatkan perekonomian negara dengan memanfaatkan pertumbuhan investasi yang digunakan untuk pertumbuhan pembangunan dengan tujuan menghasilkan serta membuka lapangan pekerjaan yang luas bagi masyarakat.

Upaya pemerintah dibawah kepemimpinan Presiden Jokowi memiliki pandangan, bahwa untuk dapat menarik investasi dilakukan dengan cara

Yudi Rijali Muslim, 2023

ANALISIS YURIDIS TERHADAP UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP SISTEM KERJA ALIH DAYA ATAU OUTSORSING

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S2 Hukum

{www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id}

melakukan optimalisasi yaitu dibuatkannya kebijakan yang berkaitan dengan ekonomi dan investasi, dalam periode sepuluh tahun kepemimpinan Presiden Jokowi begitu gencar dalam hal pembangunan sarana (Infrastruktur) selain itu salah satu kebijakan lainnya adalah dengan membentuk regulasi atau Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut sebagai UU Ciptaker. Pembentukan UU ciptaker menurut beliau dimaksudkan untuk menciptakan iklim investasi yang baik sehingga dapat menarik para investor untuk berinvestasi di Indonesia. Dalam pembentukannya, Undang-undang Ciptaker menggunakan sistem Omnibus Law yang mana konsep Omnibus Law ini memang tidak terlalu dikenal di Indonesia, atau hal baru dalam system penyusunan peraturan.

Konsep Omnibus Law ini merupakan suatu konsep pembentukan Undang-undang yang dapat mengganti beberapa norma dalam Undang-Undang melalui satu peraturan saja.¹ yang dimana konsep ini merupakan konsep yang lebih efisien dan efektif dalam melakukan perubahan terhadap beberapa norma dalam Undang-undang yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan serta tuntutan masyarakat.² Akan tetapi dalam perjalanannya, pembentukan Undang-undang Ciptaker ini banyak mendapatkan kritikan dari masyarakat dan kalangan akademisi yang menganggap penggunaan konsep Omnibus Law, proses pembentukan hingga pada materi muatan yang diatur tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat pada masa itu serta adanya penarikan kewenangan yang sebelumnya merupakan bagian dari kewenangan daerah menjadi kewenangan pusat, selain itu adanya perubahan terhadap hak-hak yang dimiliki pekerja dan keberpihakan kepada investor.³ menjadi penambah daftar kritikan terkait UU Ciptaker, Banyak demonstrasi yang dilakukan oleh masyarakat serta kalangan mahasiswa yang menolak keberadaan UU Ciptaker yang dilakukan di berbagai daerah. Namun

¹ Adhi Setyo Prabowo. (2020). Politik Hukum Omnibus Law. Jurnal Pamator. 13 (1), hlm. 4.

² Fajar Kurniawan. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK. jurnal Panorama Hukum. 5 (1), hlm. 64. 3

³ Ima Mayasari. (2020). Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia, Jurnal Rechvinding. 9 (1), hlm.1.

banyaknya penolakan yang dilakukan masyarakat nampaknya tidak terlalu menjadi halangan bagi Legislatif dalam mengesahkan UU Ciptaker tersebut, hingga pada pengesahan dan pengundangan penolakan dari beberapa kalangan masih banyak, sehingga berakhir dengan uji formil yang dilakukan di Mahkamah Konstitusi.

Bahwa Dalam amar putusan mengenai uji formil UU Ciptaker, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa UU Ciptaker Inkonstitusional bersyarat, dimana UU Ciptaker ini harus diperbaiki dalam jangka 2 tahun setelah putusan dibacakan, bila dalam 2 tahun tidak kunjung ada perbaikan sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi maka UU Ciptaker menjadi Inkonstitusional Permanen⁴. Bahwa Pada akhir tahun 2022 regulasi mengenai UU Ciptaker ini bukannya diperbaiki melalui lembaga Legislatif tetapi pihak pemerintah malah mengambil jalan pintas dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut Perppu Ciptaker) yang disahkan pada 30 Desember 2022 oleh Presiden Republik Indonesia. Tentu dikeluarkannya Perppu Ciptaker ini memberikan polemik dan perdebatan diantara kalangan akademisi dan pakar hukum, seperti pandangan dan pendapat Bivitri Susanti seorang ahli Hukum Tata Negara yang menganggap bahwa penerbitan Perppu Ciptaker ini merupakan akal-akalan pemerintah, menurut beliau tidak ada kegentingan yang memaksa untuk penerbitan Perppu Ciptaker ini.⁵

Selain itu ada Pendapat dari Prof. Denny Indrayana yang juga seorang Guru Besar Hukum Tata Negara, beliau menganggap bahwa Perppu Ciptaker ini sebagai bentuk tidak menghormati Mahkamah Konstitusi⁶. Disisi lain menurut Luthfi Marfugah yang merupakan peneliti di Kolegium Jurist Institute menyatakan bahwa Perppu Ciptaker ini merupakan sebuah jalan keluar dalam

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Hlm 416-417

⁵ Aryo Putranto Saptohutomo. (2023). Pakar Kritik Perppu Cipta Kerja: Harusnya untuk Kegentingan Memaksa, bukan Memaksakan Kegentingan, Diakses pada 8 Januari 2023 melalui : <https://nasional.kompas.com/read/2023/01/03/16531831/pakar-kritik-perppu-cipta-kerja-harusnya-untuk-kegentingan-memaksa-bukan>

⁶ Syamsul Azhar. (2022). Pakar Hukum Denny Indrayana: Terbitkan Perpu No 2/2022 Presiden Lecehkan Putusan MK, Diakses pada 8 Januari 2023 melalui : <https://nasional.kontan.co.id/news/pakar-hukum-denny-indrayanaterbitkan-perpu-no-22022-presiden-lecehkan-putusan-mk>

permasalahan Undang-undang Ciptaker / Ciptakerja, serta menganggap penerbitan Perppu Ciptaker ini merupakan sebuah Tindakan yang rasional dan juga sesuai dengan Konstitusional⁷. Dibalik adanya perdebatan yang terjadi diantara para ahli hukum serta akademisi hukum terkait penerbitan Perppu Ciptaker, dan gelombang atau gejolak penolakan dari serikat buruh atau organisasi pekerja terkait perpu cipta kerja ini tentu yang merasakan dampak positif maupun dampak negative serta baik buruknya suatu peraturan adalah pekerja itu sendiri, Pekerja/buruh adalah merupakan tulang punggung perusahaan adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting dan juga strategis. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁸

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan serta mendapat kepastian hukum sehingga tidak terjadi tindakan sewenang-wenang yang dialami oleh pekerja itu sendiri. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program

⁷ M. Fathra Nazrul Islam. (2023). Perpu Ciptaker yang Diterbitkan Jokowi Kudeta Konstitusi? Luthfi Bilang Begini, Diakses pada 8 Januari 2023 melalui <https://www.jpnn.com/news/perpu-ciptaker-yang-diterbitkan-jokowikudeta-konstitusi-luthfi-bilang-begini>

⁸ Lalu Husni, Perlindungan Buruh (*Arbeidsbescherming*), dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, Dasar- Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 75.

perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Pemberian perlindungan dan pemenuhan rasa keadilan serta kepastian hukum dalam tujuan untuk kesejahteraan juga menjadi peran pemerintah dalam hal ini adalah Eksekutif maupun legislative dikarenakan dua intitusi ini diamanatkan oleh konstitusi dapat membuat suatu peraturan yang mengikat diantaranya adalah Undang-undang ataupun Peraturan Pengganti Undang-undang serta peraturan lainnya yang mengikat dengan tujuan adalah demi kesejahteraan pekerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan secara baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁹

Pada konsiderans huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Hal tersebut dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.* Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Selanjutnya, menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah

⁹ *Ibid*, hlm. 13

norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.¹⁰

Kepentingan lainnya sebagai bagian dari perlindungan buruh itu sendiri adalah pemenuhan kepada kebutuhan hidup dan peningkatan kesejahteraan. Untuk memudahkan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan. Untuk memudahkan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan dapat dilakukan melalui suatu wadah yaitu serikat buruh. Melalui serikat buruh/serikat pekerja, buruh dapat melaksanakan hak berserikatnya, penggunaan hak berserikat yang optimal akan mampu meningkatkan posisi tawar buruh. Sebagai contoh, jinzai service general Union / JSGU (Serikat buruh jasa umum sumber daya manusia) berhasil membuat perjanjian dengan 8 pengusaha penyedia jasa tenagakerja dalam menentukan batas minimum upah yang mesti diterima oleh buruh *Outsourcing* di Jepang.¹¹

Perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga lebih efektif, efisien, dan produktif memunculkan kecenderungan sistem alih daya atau yang disebut dengan *outsourcing*, yang dilakukan dengan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang awalnya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.¹² Praktik *outsourcing* selama ini banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga merugikan pekerja/buruh. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan

¹⁰ Joni Bambang S., Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 263-264.

¹¹ Indah Saptorini dan jafar Suryo menggolok, kekuatan social serikat buruh, putaran baru dalam Perjuangan menolak *outsourcing*, TURC, Jakarta, 2007, Hlm 27

¹² Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 219.

Hubungan Kerja (PHK) jika perusahaan tidak membutuhkan lagi. Hal inilah yang menjadikan posisi pekerja outsourcing menjadi lemah.¹³ Istilah *outsourcing* bersumber dari ketentuan Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan *outsourcing* seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja outsourcing yang dibayar di bawah upah minimum. Pekerja outsourcing tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim, tidak mendapatkan pesangon ketika di PHK dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang *outsourcing* pada akhirnya diajukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi (MK). Hasilnya, MK mengeluarkan putusan Nomor .27/PUU-IX/2011.6 Putusan MK tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dan juga disertai dengan SE lainnya yang mengatur tentang outsourcing, akan tetapi SE tersebut belum dapat menjadi payung hukum yang kuat untuk memberikan kepastian hukum bagi perlindungan tenaga kerja dengan sistem outsourcing. Hal ini mengingat SE bukan sebagai jenis peraturan perundangundangan berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan SE dikategorikan sebagai instrument administratif yang bersifat internal saja dan memperjelas peraturan yang harus dilaksanakan. Pengaturan mengenai *outsourcing* kembali mencuat sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menghapus beberapa ketentuan dalam outsourcing yaitu dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tetap mempertahankan Pasal 66 dengan beberapa perubahan. Penghapusan Pasal

¹³ I Nyoman Putu Budiarta, Hukum Outsourcing, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 22.

tersebut dan perubahan dalam Pasal 66 menekankan bahwa outsourcing masih diperbolehkan oleh undang-undang. Hal ini semakin membuka peluang jenis hubungan kerja outsourcing, dan setelah di sebut inkonsistusional bersarat oleh MK, Pemerintah kemudian membuat aturan baru dengan diterbitkannya Perpu cipta kerja dan kemudian disetujui oleh dewan perwakilan rakyat yang kemudian lahir undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja menjadi undang-undang, Ketentuan yang ada dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini dinilai semakin melegalkan hubungan kerja outsourcing.

Bahwa tujuan sejatinya tujuan dibuatnya peraturan adalah untuk terwujudnya kesejahteraan karyawan/buruh menurut T. Hani Handoko, yaitu.¹⁴:

1) Finansial Insentif

Finansial Insentif ini meliputi upah atau gaji yang pantas untuk memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

2) Non finansial Insentif

- a. Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat, jam kerja, dan teman-teman kerja.
- b. Sikap pemimpin terhadap keinginan karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, dan hubungan dengan atasannya. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (fringe benefits). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap

¹⁴ T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, (Yogyakarta: Edisi Kedua BPFE, 2001), hlm 22

(material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan diatas Penulis dalam hal ini ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang dapat mengusik rasa Keadilan bagi pekerja dalam pemberlakuan aturan hukum, sehingga kelak pemangku kebijakan dalam hal ini adalah pemerintah tidak secara asal dalam membuat kebijakan, terlebih kebijakan tersebut memiliki kecenderungan merugikan bagimasyarakat, penulis dalam hal melakukan penelitian ini memberi judul : **Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Terhadap Sistem Kerja Alih Daya Atau Outsorsing.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perbedaan pengaturan tentang pekerja *outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PERPU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja alih daya atau *Outsourcing* akibat disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PERPU Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Untuk mengkaji perbedaan pengaturan tentang pekerja *Outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PERPU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Yudi Rijali Muslim, 2023

ANALISIS YURIDIS TERHADAP UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP SISTEM KERJA ALIH DAYA ATAU OUTSORSING

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S2 Hukum
{www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id}

2. Untuk mengkaji perlindungan hukum pekerja alih daya atau *Outsourcing* akibat disahkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PERPU Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis hasil pembahasan terhadap masalah-masalah yang telah dirumuskan diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan dibidang perlindungan hukum dan sebagai wawasan dalam menganalisa suatu peraturan yang dibuat oleh pemerintah, khususnya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja dalam mewujudkan keadilan yang didambakan, sebagaimana semangat kita bersama dalam mewujudkan pancasila, Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan masukan kepada para buruh/tenaga kerja dan perusahaan. Hasil pemikiran dari penulisan ini juga dapat menambah manfaat kepustakaan dibidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Secara Praktis, hasil pembahasan terhadap permasalahan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penulis, menjadi bahan masukan dan pembelajaran bagi perusahaan, buruh/ tenaga kerja dan Serikat Pekerja disuatu Perusahaan, hasil pembahasan ini dikhususkan juga bagi Pemerintah baik Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif serta dapat membantu kepada pihak-pihak yang merasa dirugikan Hak Konstitusionalnya akibat dari dibuatkannya suatu peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dalam suatu upaya hukum serta langkah hukum dalam mencari dan mewujudkan keadilan.

E. Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual

A. Kerangka Teori

Perkembangan ilmu hukum selalu di dukung oleh adanya teori hukum sebagai landasan dan peran dari teori hukum adalah untuk menjelaskan dan menjabarkan tentang nilai-nilai hukum, sehingga mencapai dasar-dasar bahasa filsafahnya yang paling dalam. Oleh karena itu, penelitian ini tidak lepas dari

teori-teori ahli hukum yang di bahas dalam bahasa dan system pemikiran para ahli hukum sendiri.

1) Teori Perlindungan Hukum

Timbulnya suatu perlindungan hukum pada dasarnya karena adanya suatu hubungan hukum. Manusia sebagai makhluk sosial tentu hidup dalam kehidupan bermasyarakat yang di dalamnya terdapat berbagai interaksi. Berdasarkan hal tersebut secara sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).¹⁵ Secara umum perlindungan hukum merupakan perlindungan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut. Perlindungan hukum diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan hal tersebut maka perlindungan hukum merupakan perlindungan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum itu pada umumnya berbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.¹⁶

Bahwa Mengenai Tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh masih banyak diabaikan oleh perusahaan dan tidak diketahui oleh kalangan Pekerja/buruh itu sendiri sehingga tindakan kesewenang-wenangan masih banyak saja terjadi kepada Pekerja/buruh, sedangkan pekerja/Buruhnya sendiri

¹⁵ Soeroso, R, Pengantar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta,2006, hlm. 49

¹⁶ Philipus M.Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2

tidak mengetahui mekanisme aturan undang-undang yang dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh itu sendiri.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja dapat dilihat dalam Unsur sosiologis yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dimana terdapat dalam konsiderans ‘menimbang’ huruf b, c, dan d yang masing-masing berbunyi sebagai berikut : bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945; b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan; c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan; d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha; e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali; f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d dan e perlu membuat Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.¹⁷

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Yudi Rijali Muslim, 2023

ANALISIS YURIDIS TERHADAP UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PERPU CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP SISTEM KERJA ALIH DAYA ATAU OUTSORSING

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S2 Hukum
{www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id}

2) Teori Keadilan

Sesungguhnya konsep keadilan sangat sulit mencari tolak ukurnya karena adil bagi satu pihak belum tentu dirasakan oleh pihak lainnya. Kata keadilan berasal dari kata adil, yang berarti dapat diterima secara obyektif.¹⁸

Menurut Gustav Radbruch, sebagaimana dikutip oleh Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa, “Hukum itu harus memenuhi berbagai karya sebagai nilai dasar dari hukum. Nilai dasar hukum tersebut adalah keadilan, kegunaan / kemanfaatan dan kepastian hukum.”¹⁹

Menurut Aristoteles, ada beberapa pengertian keadilan, antara lain yakni: Keadilan berbasis persamaan, distributif, dan korektif. Keadilan berbasis persamaan, didasarkan atas prinsip bahwa hukum mengikat semua orang, sehingga keadilan yang hendak dicapai oleh hukum dipahami dalam konteks kesamaan. Kesamaan yang dimaksudkan disini terdiri dari atas kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik berprinsip kesamaan derajat atas setiap orang di hadapan hukum, sedangkan kesamaan proporsional adalah memberi kepada setiap orang apa yang sudah menjadi haknya. Keadilan distributif, hal ini identik dengan keadilan proporsional, dimana keadilan distributif berpangkal pada pemberian hak sesuai dengan besar kecilnya jasa, sehingga dalam hal ini keadilan didasarkan pada persamaan, melainkan sesuai dengan porsi masing-masing (proporsional). Keadilan korektif, pada dasarnya merupakan keadilan yang bertumpu pada pembetulan atas suatu kesalahan, misalnya apabila ada kesalahan orang yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, maka orang yang mengakibatkan munculnya kerugian, harus memberikan ganti rugi (kompensasi) kepada pihak yang menerima kerugian untuk memulihkan keadaannya sebagai akibat dari kesalahan yang dilakukan.²⁰

¹⁸ Algra, dkk., *mula hukum*, Jakarta, Bina Cipta, 1983, hlm 7

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1996, hlm. 19

²⁰ Aristoteles, (384 SM – 322 SM) adalah seorang filsuf Yunani. Ia menulis tentang berbagai subyek yang berbeda, termasuk fisika, metafisika, puisi, logika, retorika, politik, pemerintahan, etnis, biologi, zoologi, ilmu alam dan karya seni. Bersama dengan Socrates dan Plato, ia dianggap menjadi seorang di

Hans Kelsen berpandangan bahwa suatu tata sosial adalah tata yang adil. Pandangan ini bermakna bahwa tata tersebut mengatur perbuatan manusia dengan tata cara yang dapat memberikan kebahagiaan bagi seluruh masyarakat. Keadilan adalah kebahagiaan sosial yang tidak bisa ditemukan manusia sebagai individu dan berusaha mencarinya dalam masyarakat. Oleh karena itu, kerinduan manusia pada keadilan pada hakekatnya adalah kerinduan terhadap kebahagiaan.²¹

3) Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.²²

Kepastian hukum merupakan keadaan dimana perilaku manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi, terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas,

antara tiga orang filsuf yang paling berpengaruh di pemikiran Barat. Dikutip dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Aristoteles/keadilan>. diakses 08 Juni 2023, jam 22.00.09 WIB. hlm. 1

²¹ Hans Kelsen (1881-1973). Kelsen lahir di Praha, Austria pada 11 Oktober 1881. Ia adalah seorang ahli hukum dan filsuf Teori Hukum Murni (the Pure Theory of Law). Pada 1906, Kelsen mendapatkan gelar doktornya pada bidang hukum. Kelsen memulai kariernya sebagai seorang teoritis hukum. Oleh Kelsen, filosofi hukum yang ada pada waktu itu dikatakan telah terkontaminasi oleh ideologi politik dan moralitas di satu sisi, dan telah mengalami reduksi karena ilmu pengetahuan di sisi yang lain. Kelsen menemukan bahwa dua pereduksi ini telah melemahkan hukum. Dikutip dari <http://id.wikipedia.org/wiki/hans/kelsen/keadilan> diakses 08 Juni 2023, jam 22.30.45 WIB. hlm. 1.

²² Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59

tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.²³

F. Kerangka Konseptual

A. Kerangka konseptual merupakan pedoman yang lebih konkret dari teori, yang berisikan definisi-definisi operasional yang menjadi pegangan dalam proses penelitian yaitu pengumpulan, analisis dan konstruksi data dalam penulisan ini serta penjelasan tentang konsep yang digunakan. Adapun beberapa definisi dan konsep yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Peran : berarti fungsi, kedudukan, bagian kedudukan.
- 2) Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja, Didalam Undang-undang pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang

mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- 3) Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. .
- 4) Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 5) Perencanaan tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- 6) Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- 7) Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan

kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.